Gemeente Zandvoort



Sociaal Jaarverslag 2005

Vastgesteld door het college van Burgemeester en Wethouders d.d.

Gemeente Zandvoort

Telefoon:	023 574 01 00
Fax:	023 571 37 24
E-mail:	info@zandvoort.nl
Internet:	www.zandvoort.nl
Postadres:	Postbus 2 2040 AA Zandvoort
Bezoekadres:	Swaluëstraat 2 Zandvoort
Bankrekening:	BNG 28.50.10.034

Registratienr:

INHOUDSOPGAVE





1 SAMENVATTING

Deze samenvatting geeft beknopt de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van P&O beleid en trends in statische gegevens over het personeel van Zandvoort in 2005 weer.

1.1 ORGANISATIE ONTWIKKELING

In 2005 werd gestart om de organisatie verder te ontwikkelen van een INK fase 2 organisatie naar een INK fase 3 georiënteerde organisatie in 2006. Het INK-model is een kwaliteitsreferentiemodel, waarvoor de gemeente in 2001 gekozen heeft.
Bij een fase 3 organisatie wordt de focus verbreed naar het samenspel in de totale organisatie. Ook wordt de structurele klantoriëntatie verankerd in de processen. De organisatie werkt op alle niveaus aan verbetering van de organisatie als geheel. De plan-do-check-act cirkel[1] wordt toegepast. Er wordt toegewerkt naar een organisatie, waarin de klant en de resultaten nog meer centraal worden gesteld. Om dit te realiseren is een verbeterplan opgesteld. De aandacht in het verbeterplan is voornamelijk gericht op resultaatgericht sturen en processen.

Tevens werd gestart met een opleidingstraject voor alle medewerkers. In twee jaar tijd worden alle medewerkers opgeleid in de centrale competenties om hen zo te equiperen voor de beoogde organisatie. Ook vonden in 2005 trainingen op grond van het INK-verbeterplan plaats.

Naast deze ontwikkelingen waren er ook enkele kleinere organisatiewijzigingen. Eind 2005 waren de omvorming van de afdeling Leefomgeving en Handhaving naar de afdeling Veiligheid, Vergunningverlening en Handhaving en de heroriëntatie op de stafafdelingen in voorbereiding.

1.2 STRATEGISCH OPLEIDINGSPLAN

In de sociaal jaarverslagen over 2003 en 2004 werd aandacht besteed aan het management-developmenttraject en het opleidingstraject voor de seniormedewerkers. Aansluitend werd besloten ook alle overige medewerkers van de gemeente een opleidingstraject aan te bieden. Dit traject is gericht op het ontwikkelen van de drie belangrijkste centrale competenties, zoals die gelden voor elke medewerker binnen Zandvoort: Toekomstgericht, Omgevingsbewust en Resultaatgericht. De opleiding bestaat uit een training, zich richtend op de kerncompetenties en praktijkopdrachten

Het AenOfonds keurde in 2005 een subsidieaanvraag goed ten behoeve van bovengenoemd opleidingstraject. Dit betekent dat de gemeente in totaal € 50.000,00 ontvangt, de eerste helft van dit bedrag werd in 2005 ontvangen. Het tweede deel volgt in 2006.
Dit betreft geoormerkt geld, dat vooralsnog voorlopig wordt toegekend. Na verantwoording van gemaakte kosten wordt de subsidie voor dit opleidingstraject definitief toegekend.

Daarnaast werd zoals al enkele jaren het geval is, ook in 2005 per afdeling (financiële) ruimte gecreëerd voor individuele opleidingen en trainingen die noodzakelijk/wenselijk zijn om medewerkers in staat te stellen hun functie goed te kunnen uitoefenen.

[1] De werkwijze die de organisatie toepast om te plannen, de plannen uit te voeren , deze te evalueren en indien nodig aan te passen. Een continue proces om tot kwaliteitsverbetering te komen.

1.3 ARBO-BELEID

In 2005 hield de Arbo-commissie zich met diverse Arbo-zaken bezig. Daarbij kan gedacht worden aan:

- het opstellen van het Arbo Jaarplan 2005 en 2006;
- het uitvoeren van de Plannen van Aanpak van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) 2004 van de afdeling Reiniging en Groen en van de Begraafplaats (afdeling Publieke Dienstverlening);
- het uitvoeren van de RI&E van het Raadhuis;
- de verzorgen van VCA(basisveiligheid) opleiding voor de medewerkers van de afdeling R&G;
- het uitvoeren van het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) voor medewerkers die fysiek zware arbeid verrichten

In verband met de invoering van de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet werd voorgesteld:

- om voor de organisatie per locatie een preventiemedewerker aan te stellen
- te kiezen voor de vangnetregeling. Dat wil zeggen dat Zandvoort een aantal zaken zoals de preventiemedewerker in eigen beheer regelt, maar er tevens voor kiest om de bedrijfsarts en andere deskundigen in te huren via een gecertificeerde arbo-dienst.

In het 1e kwartaal 2006 zal besluitvorming hierover plaatsvinden.

1.4 PERSONEELSBELEID

Binnen de gemeente Zandvoort geldt een 36-urige werkweek. Uitgangspunt is een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 7,2 uur per dag. Op initiatief van de Ondernemingsraad (OR) werd een voorstel gedaan om een werkweek van 4* 9 en tweewekelijkse werkweek van 4*8/5*8 formeel mogelijk te maken en daarmee samenhangend de bedrijfstijd te verruimen.
Het Management Overleg (MO) hield dit voorstel aan. In 2006 zal een aanvullend voorstel aan het MO worden geboden.

In 2005 stelde het college de voor de eerste inzet minimale uitruksterkte van de brandweer vast op acht personen. Omdat er knelpunten waren bij het waarborgen van de uitruksterkte overdag besloot het college brandweertaken op te nemen in de functiebeschrijvingen van de functies tot schaal 7 van parkeercontroleurs/GOA’s en overige handhavers en functies bij de buitendienst.

Besloten werd de regeling werving en selectie aan te passen. Daarnaast stelde het college het leerwerk-stage beleid vast. Ook stemde het college in met een wijziging van de rechtsbijstandsverzekering.

Begin december 2005 sloten vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemers-organisaties een principe akkoord over een nieuwe CAO voor de gemeente. Deze kent de volgende hoofdpunten:

- afschaffing FPU en FLO.
- introductie ABPkeuzepensioen en levensloop.
- veranderingen in de ziektekostenverzekering.
- verhoging salaris.

Eind 2005 werd gestart met de voorlichting ten behoeve van de veranderde regelgeving.

1.5 SAMENVATTING STATISTISCHE GEGEVENS

Eind 2005 bedroeg de door de gemeenteraad toegestane formatie 176,08 fte, een lichte stijging ten opzichte van 2004 met 0,54 fte vanwege:
- de uitbreiding van de formatie van de brandweer in de begroting 2005 (2,89 fte);
- de instelling van het zorgloket middels apart raadsbesluit (0,5 fte).

Daarnaast daalde in het kader van de opgelegde taakstelling de formatie met 2,85 fte.

De bezetting daalde met 4,75 fte naar 160,82 fte medewerkers als gevolg van zowel een dalende instroom als een stijgende uitstroom.

In 2005 bedroeg het ziekteverzuimcijfer als totaalcijfer voor de hele organisatie 6,89%. De meldingsfrequentie bedroeg 1,78[2]. In 2004 waren deze cijfers respectievelijk 8,11% en 2,15.

De totale loonsom over 2005 steeg in vergelijk met 2004 met € 237.833 en bedroeg € 8.352.623. Belangrijkste verklaringen hiervoor waren stijgingen in de premies voor pensioen en sociale verzekeringen, toekennen van periodieke loonsverhogingen en een verhoogde inzet van de vrijwillige brandweer vanwege het garanderen van de noodzakelijke uitruksterkte overdag.

Het aandeel medewerkers dat een voortgangs- en/of beoordelingsgesprek had daalde licht met 1% van 74% naar 73%.

In vergelijk met 2004 steeg het aantal medewerkers dat een individuele beloning ontving in 2005 aanmerkelijk. Het bedrag dat aan teambuilding werd besteed in 2005 was daarentegen verhoudingsgewijs veel minder afwijkend met het niveau van 2004. Het totaal hieraan uitgegeven bedrag bleef ongeveer gelijk.

Een nadere toelichting op deze cijfers vindt u in hoofdstuk 6. De overige cijfers lieten in 2005 ten opzichte van 2004 geen grote wijzigingen zien.

[2] De meldingsfrequentie geeft het aantal verzuimgevallen weer in verhouding tot de personeelsomvang.

2 INLEIDING

Dit is het sociaal jaarverslag over 2005. Een jaar vol ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid, organisatie-ontwikkeling, arbeidsomstandigheden en vorming en opleiding.
Met dit verslag wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid op het gebied van Personeel en Organisatie (P&O). Ook worden trends gesignaleerd en wordt middels aanbevelingen getracht het verslag tevens als stuurmiddel voor de toekomst te gebruiken.

Voor de opzet van het verslag is het format van voorgaand jaar gehanteerd. Dit betekent dat naast beleidsmatige ontwikkelingen (opgenomen in hoofdstuk 3 tot en met 5) op P&O gebied er in hoofdstuk 6 een beperkt aantal statistische gegevens in het verslag zijn opgenomen. Dit zijn:

- Omvang van de formatie;
- Loonsom;
- Ziekteverzuim.
- Beloningsdifferentiatie
- Voortgangs- en beoordelingsgesprekken

De commissie Planning en Control heeft een aantal opmerkingen gemaakt naar aanleiding van de behandeling van het sociaal jaarverslag 2004. Deze hebben er toe geleid dat het MO besloot:

- Verzuimgesprekken voortaan te voeren na 3 ziektemeldingen binnen een jaar, in plaats van zoals nu gebruikelijk na 4 meldingen binnen een jaar;
- medewerkers een griepprik te verstrekken en de kosten hiervan te dekken uit de eerder behaalde bezuiniging op het Arbo-contract.

Voor 2006 wordt naar aanleiding van de commissiebehandeling in het opleidingsplan tevens voorgesteld om:

- Zorg te dragen voor een juiste urenregistratie van opleidingsactiviteiten;
- Jaarlijks een schriftelijk evaluatie per afdelingsgebonden opleidingsactiviteit aan te leveren;
- Aandacht te hebben voor het maken van blijfafspraken bij (relatief) dure opleidingsactiviteiten

Met deze punten werd het P&O-beleid bijgesteld, waardoor het past binnen de Plan Do Check Act (PDCA)cirkel die de organisatie wil toepassen om zo niet alleen beleid te formuleren, maar ook te evalueren en aan te passen op basis van de opgedane ervaringen .

Voor de statistische cijfers, die tot en met 2003 in het jaarverslag werden opgenomen, geldt dat als deze niet in dit verslag zijn opgenomen, er geen noemenswaardige ontwikkelingen (dat wil zeggen trendbreuk) op dit gebied te melden zijn.
Indien er vergelijkingen worden gemaakt met landelijke cijfers, dan komen deze uit de personeelsmonitor gemeenten van het A en O fonds uit 2004. De monitor over 2005 is nog niet gepubliceerd.

Het verslag betreft de ambtelijke organisatie, inclusief de brandweer en de griffie. Ondanks de aparte positie van de griffie binnen de gemeentelijke organisatie, zijn op het gebied van P&O dezelfde rechtspositionele regels van toepassing als op de medewerkers van de bestuursdienst. In die zin is het onderscheid tussen medewerkers van de griffie en de bestuursdienst te verwaarlozen. Daarnaast is de griffie een dermate kleine eenheid dat het niet in de lijn der verwachting ligt, dat zij zorgdraagt voor eigen verslagvoering.
De basisscholen maken geen onderdeel meer uit van de gemeentelijke organisatie.

Als bijlage 1 treft u een organogram aan, zoals dat eind 2005 voor de bestuursdienst van de gemeente gold.

Voorafgaande aan het opstellen van dit verslag is zowel het Management als de Ondernemingsraad (OR) geraadpleegd. Het verslag is besproken in beide organen, voordat dit ter besluitvorming is aangeboden. Daardoor is de organisatie zoveel mogelijk betrokken bij de totstandkoming van dit verslag. Het verslag is opgesteld onder verantwoordelijkheid van P&O. Voor vragen of opmerkingen kunt u zich tot hen wenden.

3 ORGANISATIE ONTWIKKELING

Dit hoofdstuk gaat in op de verschillende aspecten betreffende organisatie ontwikkeling. Paragraaf 1 behandelt kort de oorsprong van de organisatie ontwikkeling. Paragraaf 2, 3 en 4 gaan met name in op het INK-managementmodel, het resultaatgericht sturen en de werkprocessen. Paragraaf 5 en 6 vertellen respectievelijk over functiebeschrijving en –waardering en de bezwarencommissie personele aangelegenheden. Tot slot komt in paragraaf 7 vorming en opleiding aan de orde.

3.1 ORGANISATIE-ONTWIKKELING; WAT VOORAF GING

Vanaf 2001 is de gemeente Zandvoort gestructureerd bezig met Organisatie ontwikkeling om door te groeien naar een organisatie waar de klant en het resultaat centraal staat.
In eerste instantie vond op basis van de nota Organisatie ontwikkelingstraject 2001 een reorganisatie plaats. In deze nota werden de visie en de uitgangspunten van de organisatie vastgelegd, het directiemodel geïntroduceerd en een nieuw organisatiemodel ingevoerd. In 2004 werd de organisatie op basis van een evaluatie aangepast middels de nota Organisatie ontwikkelingstraject 2004 en werden de seniormedewerkers opgeleid.

3.2 INK MANAGEMENTMODEL ALS INSTRUMENT

In 2002 werd gekozen voor het INK managementmodel als kwaliteitsreferentiemodel om objectief de voortgang van de kwaliteitsverbetering te meten.
Na de invoering van het directiemodel zijn er activiteiten gestart om de organisatie verder te ontwikkelen van een INK fase 2 organisatie naar een INK fase 3 georiënteerde organisatie in 2006. In een fase 2 organisatie ligt het accent op procesbeheersing en –verbetering ten behoeve van de kwaliteit van het eindproduct binnen het eigen organisatie.
Bij een fase 3 organisatie wordt de focus verbreed naar het samenspel in de totale organisatie. De samenhang tussen primaire processen en de relatie met ondersteunende processen zijn hierbij relevant. Ook wordt de structurele klantoriëntatie verankerd in de processen. De organisatie werkt op alle niveaus aan verbetering van de organisatie als geheel. De plan-do-check-act cirkel wordt toegepast. Er wordt toegewerkt naar een organisatie, waarin de klant en de resultaten nog meer centraal worden gesteld. Mede om een en ander te realiseren werd op basis van de in 2004 gehouden zogenoemde Zelfevaluatie (ZE) een verbeterplan opgesteld. De aandacht in het verbeterplan is voornamelijk gericht op resultaatgericht sturen en processen (zie hoofdstuk 3.3).

Om het proces van kwaliteitsverbetering te internaliseren en te borgen werd er vanaf de start voor gekozen om het organisatie ontwikkelingsproces en de implementatie van het INK managementmodel zoveel mogelijk in eigen hand te organiseren door de medewerkers op te leiden en ze zo te enthousiasmeren en te overtuigen van de toegevoegde waarde van een andere werkwijze. Medewerkers werden opgeleid om ‘resultaatgerichtheid’ in beginsel toe te passen bij het afdelingsplan 2006, die hierdoor op een -meer resultaatgerichte- wijze werden opgebouwd en ten behoeve van het schrijven van processen.

Geconstateerd kan worden dat de laatste jaren gestructureerd gewerkt wordt aan kwaliteitsverbetering teneinde door te groeien naar de beoogde organisatie waar de klant en het resultaat nog meer centraal staat. Gaandeweg 2005 werden de resultaten gemonitord en bijgesteld door een afvaardiging van het management.
Om de groei te objectiveren en de resultaten van de organisatie ontwikkeling te meten, zal in 2006 weer een ZE plaatsvinden.

3.3 RESULTAAT GERICHT STUREN EN PROCESSEN

In de programbegroting van 2005 was het voornemen geuit om de voornaamste werkprocessen op 1 januari 2005 te hebben beschreven. Door het transparant en eenduidig maken van de processen, en vervolgens hiernaar te werken, wordt beoogd de bedrijfsvoering te verbeteren, omdat beter gestuurd en sneller geanticipeerd kan worden op veranderingen. Leidinggevenden en medewerkers (deels hiertoe specifiek opgeleid) werkten samen om een groot aantal processen te beschrijven. Deze dienden als basis voor normeringen en prestatie-indicatoren en hielpen onder andere het verbeterpotentieel boven tafel te krijgen. In een aantal processen leidde dit tot meer efficiënte en effectieve dienstverlening.
Het beschrijven van de processen gebeurde in twee gedeelten. Helaas heeft dit vertraging opgelopen. Dit heeft voor een deel te maken met de keuze om vooraf een groot aantal medewerkers op te leiden om de werkprocessen zelf te beschrijven en verbeteren. Dit vergroot het draagvlak voor de verbeteringen.
Inmiddels is een aantal processen herschreven en zijn er afspraken gemaakt om de voornaamste resterende werkprocessen te beschrijven.

Het afdelingsplan neemt eveneens een belangrijke plaats in bij de bedrijfsvoering van de organisatie. Er staat in opgenomen welke doelen een afdeling zich in een jaar stelt en hoe deze bereikt zouden moeten worden.
Ook hier werkten afdelingshoofden met (deels daartoe specifiek opgeleide) medewerkers aan de afdelingsplannen 2006, waarin meer dan voorheen concreet meetbare doelstellingen gekoppeld werden aan meetbare prestatie-indicatoren die een verandering kwantitatief inzichtelijk maken. Op basis hiervan kan het management (bij)sturen.

Concluderend kan worden gesteld dat beide instrumenten, de werkplannen en de beschreven processen einde 2005 dusdanig zijn ingericht dat beter en meer meetbaar dan voorheen naar voren komt hoe de productie en dienstverlening bijdraagt aan de missie en doelstelling van de gemeente. In de loop van 2006 zal evaluatie hiervan plaatsvinden.

3.4 OVERIGE ORGANISATIE-ONTWIKKELING

Naast de ontwikkelingen op weg naar een ‘fase 3’ organisatie waren er in 2005 ook enkele kleine organisatiewijzigingen en werden er voorbereidingen getroffen om de afdeling Leefomgeving en Handhaving om te vormen tot een afdeling Veiligheid, Vergunningverlening en Handhaving. Tevens werd een voorstel voorbereid om de Stafstructuur te wijzigingen van vier naar twee stafafdelingen. Naar verwachting vindt de besluitvorming hieromtrent in de eerste helft van 2006 plaats.

3.5 FUNCTIEBESCHRIJVING EN –WAARDERING

In de functiebeschrijving en -waarderingsprocedure neemt het college van B&W haar besluiten na advies ontvangen te hebben van de Functiewaarderingscommissie.
De samenstelling van deze commissie moest worden gewijzigd door het vertrek van een commissielid. Daarnaast was in de bestaande regeling geen vervanging van commissieleden mogelijk. In 2005 werden nieuwe leden benoemd en werd in een vervangingsmogelijkheid voorzien.

Organisatiewijzigingen hadden tot gevolg dat bestaande functiebeschrijvingen aangepast moesten worden of hele nieuwe functies moesten worden beschreven.

In totaal werden 18 (7 meer dan in 2004) functies voor een waarderingsadvies aangeboden. Het college besloot in 17 gevallen het advies op te volgen. Eén functie werd door de waarderingscommissie aangehouden voor nader intern beraad.

3.6 BEZWARENCOMMISSIE PERSONELE AANGELEGENHEDEN

Er waren in 2005 twee bijeenkomsten van de bezwarencommissie Personele aangelegenheden
In het eerste geval betrof het een bezwaar tegen de vastgestelde functiewaardering door het college van B&W. Het bezwaar is conform het advies van de bezwarencommissie door het college ongegrond verklaard.
In het tweede geval betrof het een bezwaar tegen ontslag in verband met het niet voldoen aan de gestelde functie-eisen. Het advies van de bezwarencommissie is door het college overgenomen en derhalve ongegrond verklaard. Bezwaarmaker kan eventueel nog in beroep gaan tegen dit collegebesluit.
Het aantal bezwaren verschilde in 2005 nauwelijks van 2004 toen er drie bezwaren behandeld werden.

Tot slot verklaarde de rechtbank in 2005 een beroep ongegrond. Dit beroep betrof een door het college vastgestelde functiewaardering in 2004.

3.7 VORMING EN OPLEIDING

Vorming en opleiding is binnen een organisatie een belangrijk middel om de medewerkers toe te rusten om hun functie adequaat en op de gewenste wijze uit te voeren. Bij de besteding van de middelen maakt de gemeente Zandvoort onderscheid tussen centrale middelen voor organisatiebrede opleidingen en decentrale middelen ten behoeve van afdelingsgebonden / vakgerichte doelen.

Op het gebied van vorming en opleiding vonden in 2005 een aantal ontwikkelingen plaats. Deze betroffen:
1. Medewerkersdevelopmenttraject (MD-traject);
2. Ontvangen subsidie van het AenO fonds;
3. Overige centrale opleidingen.

Hierna wordt op elk van deze drie punten afzonderlijk ingegaan.

3.7.1 MD-TRAJECT

In de sociaal jaarverslagen over 2003 en 2004 werd aandacht besteed aan het management-developmentraject en het opleidingstraject voor de seniormedewerkers. Aansluitend werd besloten ook alle overige medewerkers van de gemeente een dergelijk traject aan te bieden. Dit traject beoogde de deelnemers te helpen de drie belangrijkste centrale competenties, zoals die gelden voor elke medewerker binnen Zandvoort te ontwikkelen. Dit zijn:
- Resultaatgericht;
- Omgevingsbewust;
- Toekomstgericht;

Gekozen werd voor een zeer praktijkgerichte training gericht op het (bij)scholen van kennis en vaardigheden. Naast een training die voor een ieder gelijk is –zich richtend op de kerncompetenties- werd om het geleerde naar de dagelijkse praktijk te vertalen, gewerkt met concrete opdrachten die tussen de trainingsdagen werden uitgewerkt.
Deze opdrachten hadden alle tot doel dat de klant er beter van zou worden en dat

de uitvoering ervan bij zou dragen aan het realiseren van de drie kerncompetenties. Daarnaast is voor de uitvoering van deze opdrachten vereist dat medewerkers samenwerken, dwars door de organisatie heen. Dit om de eerder geconstateerde verkokering te doorbreken.

In 2005 volgden de eerste twee groepen van circa 39 medewerkers het MD-traject.Ten behoeve hiervan werd een kick-off georganiseerd, stelde de directie na overleg met het MO en de trainster opdrachten vast voor de verbetervoorstellen en vond de organisatie van de cursus plaats.

Tevens werd er een voorbereidingsgroep ingesteld. Deze bestond uit een vertegenwoordiger van het management, een seniormedewerker, een afvaardiging van P&O, de OR en de trainster. Deze groep volgde het traject middels een aantal bijeenkomsten. De conclusies uit deze bijeenkomsten droegen (tussentijds) bij aan de verdere uitvoering/sturing van het traject.

In augustus en december 2005 presenteerden de deelnemers hun resultaten van de opdrachten in de vorm van verbetervoorstellen, aan het MO. Nadat het MO met alle voorstellen had ingestemd, konden de collega's kennis nemen van deze voorstellen tijdens de integratiemiddagen.
Om te zorgen dat de verbetervoorstellen ook daadwerkelijk geïmplementeerd worden, wees het MO uit hun midden primaathouders aan. Zij hebben de verantwoordelijkheid dat de voorstellen ook daadwerkelijk worden in/uitgevoerd. De voortgang hiervan is voor medewerkers te volgen op intranet.

Onderstaand treft u de opdrachten tot verbetervoorstellen aan en de stand van zaken hiervan.
1. stel een implementatieplan op voor het bestaande klussenteam in de gemeente Zandvoort;
2. schrijf een plan van aanpak voor het opzetten van een digitaal klankbord (digipanel) om zo de mening van Zandvoortse burgers te inventariseren;
3. stel een plan op voor interactief wijkbeheer, zodat er een interactieve discussie en betrokkenheid tot stand komen tussen de burgers uit verschillende wijken en de gemeente om tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid te komen in het onderhoud en beheer van de wijk;
4. onderzoek de tevredenheid over de dienstverlening de burger die een bezoek brengt aan het raadhuis en gebruik maakt van de dienstverlening van de Centrale Balie;
5. realiseer een ideeënbus om de dienstverlening naar de klant te verbeteren;
6. stel een multidisciplinaire onderhoudsteam samen zodat de buurten leefbaar (op het gebied van beheer en onderhoud) gehouden kunnen worden;
7. verzorg een presentatie voor de medewerkers over het burgerservicenummer;
8. verbeteren de telefonische bereikbaarheid van de gemeente;
9. onderzoek de mogelijkheid van een zogenaamd Cleanteam (hoe de wijk schoon te maken/houden);
10. organiseer een bewonersavond als voorbeeld om dit al dan niet breed in te zetten;
11. organiseer een voorlichtingsbijeenkomst voor bewoners over het gemeentelijk bedrijf;
12. stel een plan van aanpak op voor een klantenonderzoek onder ondernemers.

De verbetervoorstellen maakten duidelijk dat medewerkers, samenwerkend dwars door de organisatie heen, goede voorstellen konden ontwikkelen om zo de dienstverlening te verbeteren door de klant en het resultaat nog meer dan voorheen centraal te stellen. De raad werd halverwege 2005 van de voorstellen middels een brief op de hoogte gesteld

Dit traject maakte veel energie en enthousiasme in de organisatie vrij en resulteerde in verbetervoorstellen waar de klant beter van wordt. Zo werd in 2005 de ideeënbus reeds gerealiseerd. Daarnaast kwam een afvalwijzer tot stand. Ook werden begin 2006 de eerste bewonersavonden en een bezoekersenquête bij de centrale balie gehouden.
De implementatie van de overige onderwerpen is momenteel in voorbereiding en volgt in 2006.

Tot slot vonden de voorbereidingen plaats voor het organiseren van het traject voor de derde groep van medewerkers. Zij starten in januari 2006.
Beoogd wordt dit traject eind december 2006, nadat een vierde groep van medewerkers de cursus gevolgd heeft, af te sluiten. Daarmee zijn alle medewerkers opgeleid voor de eisen die een INK fase 3 organisatie aan hen stelt. Mogelijk zal eind 2006/begin 2007 nog een groep medewerkers worden opgeleid die vanwege latere indienstreding en ziekte niet aan eerder opleidingsronden konden meedoen.

3.7.2 ONTVANGEN SUBSIDIE VAN HET AENO-FONDS:

Het AenOfonds kent diverse subsidieregelingen. Een hiervan betreft strategische opleidingsplannen. De gemeente diende in de eerste helft van 2005 een aanvraag in en in september 2005 keurde het AenOfonds deze goed. Dit betekent dat de gemeente € 50.000,00 ontvangt in het kader van het MD-traject.
Het MO besloot vervolgens deze gelden te bestemmen voor het traject. De subsidie betreft geoormerkt geld, dat vooralsnog voorlopig wordt toegekend. Na verantwoording van gemaakte kosten wordt de subsidie voor dit opleidingstraject definitief toegekend.
Deze subsidie brengt naast een financiële injectie ook de erkenning van een landelijke organisatie voor het opleidingstraject dat de gemeente de medewerkers aanbiedt.

3.7.3 OVERIGE CENTRALE OPLEIDINGEN

Het MO besloot ten aanzien van de overige geplande centraal te organiseren cursussen:
- tweemaal een algemene (herhalings)cursus AWB te organiseren begin 2006;
- een cursus omgaan met agressie te organiseren in het begin van 2006.

Decentraal volgden de medewerkers diverse opleidingen. Het decentrale budget werd in 2005 vrijwel geheel besteed.

Het MD-traject en de daaraan gekoppelde kick-off en integratiedagen bracht een aanzienlijke tijdsinspanning met zich mee. Ook het eerder genoemde beschrijven van de werkprocessen en het opstellen van de afdelingsplannen 2006 nieuwe stijl namen tijd in beslag. Dit alles maakte onderdeel uit van de beoogde cultuurverandering binnen de organisatie. Daardoor werden de volgende, in het opleidingplan 2005 geplande, centrale opleidingen doorgeschoven naar 2006 om de belasting voor de organisatie niet te groot te maken:
- een cursus financiën voor niet financiële medewerkers. Deze wordt overigens gezien de geluiden uit de organisatie niet meer uitgevoerd. In plaats hiervan wordt een cursus met als thema rechtmatigheid georganiseerd;
- bijscholingscursus voor alle huidige senior-medewerkers. Dit zal gebeuren in overleg met de bureau dat het MD-traject begeleidt;
- een cursus verzuimbegeleiding en het voeren van voortgangs- en beoordelingsgesprekken.

De inspanning te komen tot cultuurverandering vindt ook zijn weerslag in de tijdsinvestering van P&O door de jaren heen. Ten opzichte van 2000 stegen in 2005 de uren die werden

gestoken in organisatie-ontwikkeling en opleiding met 930 uur. Een ander aspect wat duidelijk meer aandacht vraagt is het Arbo-beleid. Hieraan werden ten opzichte van 2000 in 2005 circa 225 uren meer besteed. Meer over Arbo-aangelegenheden vindt u in het volgende hoofdstuk.
Ten opzichte van 2000 werd in 2005 –vanwege consolidatie- minder tijd besteed aan personeelsbeleid, zoals ook toegelicht beschreven in hoofdstuk 5. Tot slot leverden ook een efficiëntere personeels- en salarisadministratie en een daling van het aantal te voeren werving- en selectieprocedures urenwinst op.

4 ARBO-BELEID

Arbeidsomstandigheden staan jaarlijks ruim in de belangstelling bij zowel de werkgever, de werknemer, de ondernemingsraad en de landelijke overheid, de wetgever.
De gemeente Zandvoort kent een Arbo-commissie, een zelfstandige adviescommissie die verantwoording verschuldigd is aan de directie. De taak van de commissie bestaat uit het adviseren over de coördinatie van het vastgestelde Arbo-beleid en de genomen uitvoeringsmaatregelen op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers. De Arbo-coödinator maakt onderdeel uit van de commissie.
Onderstaand in de paragrafen 1, 2 en 5 kunt u lezen waar de Arbo-commissie zich in 2005 mee bezighield. In de paragrafen 3 en 4 vindt u alles terug rondom de ontwikkelingen van de preventiemedewerker en de maatwerk of vangnetregeling. Aansluitend gaan de paragrafen 6 en 7 in op respectievelijk de huisvesting en bedrijfshulpverlening. Tot slot gaat paragraaf 8 nader in op wijziging van wetgeving rondom loondoorbetaling bij ziekte.

4.1 ARBO-COMMISSIE

In 2005 kwam de Arbo-commissie 7 maal bijeen. De commissie hield zich met diverse zaken bezig zoals:

- het opstellen van het Arbo-Jaarplan 2005 en 2006;
- het uitvoeren van de Plannen van Aanpak van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) 2004 van de afdeling Reiniging en Groen (RG) en van de Begraafplaats (afdeling Publieke Dienstverlening);
- het uitvoeren met een extern deskundige van de RI&E van het Raadhuis;
- het verzorgen van de VCA (basisveiligheid) opleiding voor de medewerkers van de afdeling RG;
- het organiseren van het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) voor medewerkers die fysiek zware arbeid verrichten (uitvoering in 2006);
- het voorbereiden van besluitvorming inzake de preventiemedewerker en de maatwerk- of vangnetregeling.

Kortom op Arbo-terrein was het een druk en productief jaar.

4.2 ARBO-JAARPLAN

Het Arbo-Jaarplan 2005-2006 is begin 2005 definitief vastgesteld. Voor nadere informatie hierover wordt u verwezen naar dit plan.

4.3 PREVENTIEMEDEWERKER

In verband met de invoering van de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet diende iedere organisatie met meer dan 15 personeelsleden met ingang van 1 juli 2005 een preventiemedewerker aan te stellen. Er werd daarbij voorzien in een overgangstermijn, recent verlengd tot 1 juli 2006, zodat alle organisaties voldoende de tijd krijgen om aan deze wettelijke verplichting te kunnen voldoen.
Een preventiemedewerker is een eigen werknemer die de werkgever helpt bij de dagelijkse veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf. Hij of zij moet dus kennis hebben van de arbeidsrisico's binnen het bedrijf, of binnen een bedrijfsonderdeel.

Tot het verplichte takenpakket behoren:

- het verlenen van medewerking aan het opstellen van de RI&E;

- uitvoering van maatregelen voortkomend uit de RI&E;
- overleg met de OR over het Arbo-beleid.

De RI&E van een organisatie is het eigenlijke oriëntatiepunt voor de functie van preventiemedewerker. Uit de RI&E moet blijken hoeveel preventiemedewerkers vereist zijn en van welk niveau. Daarom werd aan de onafhankelijke externe deskundige, het verzoek gedaan om Zandvoort hierin te adviseren.
Geadviseerd werd om per locatie (het raadhuis inclusief museum, de remise inclusief begraafplaats en de brandweerkazerne) een preventiemedewerker aan te stellen. Bij het raadhuis kan de arbo-coördinator tevens de rol van preventiemedewerker vervullen.
De arbeidsrisico's op de diverse locaties zijn namelijk zo uiteenlopend dat het niet mogelijk is om te volstaan met het aanstellen van één preventiemedewerker.
De OR kan zich in grote lijnen vinden in dit advies met uitzondering van het combineren van de rol van de arbo-coördinator met die van preventiemedewerker. De OR ziet graag een onafhankelijke preventiemedewerker aangesteld voor het raadhuis / museum en dat de arbo-coördinator daarnaast als algemeen (preventie)coördinator optreedt voor de drie locatie preventiemedewerkers.
In het 1e kwartaal 2006 zal besluitvorming hierover plaatsvinden.

4.4 MAATWERK- OF VANGNETREGELING

Naast het aanwijzen van een preventiemedewerker diende de gemeente naar aanleiding van de bovengenoemde wetswijziging ook te kiezen tussen de zogenaamde maatwerkregeling, een vangnetregeling via een intern gecertificeerde arbo-dienst of een vangnetregeling via een extern gecertificeerde arbo-dienst.
De keuze is niet geheel vrij. Eerst moet bekeken worden of de maatwerkregeling mogelijk is. Als die niet mogelijk is zoals bij de meeste kleinere organisaties, dan kan een extern gecertificeerde arbodienst (vangnetregeling) in de hand genomen worden.
Voorgesteld werd te kiezen voor de vangnetregeling. Dat wil zeggen dat Zandvoort een aantal zaken zoals de preventiemedewerker in eigen beheer regelt en ervoor kiest om de bedrijfsarts (kerndeskundige) in te huren via een gecertificeerde arbo-dienst. Ook andere kerndeskundigen (veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundige) kunnen, zodra hun kennis gewenst is, op offertebasis ingehuurd worden. Daarmee voldoet de gemeente Zandvoort aan de wettelijke eisen rondom het beheersen van alle facetten van het ziekteverzuimproces.
De OR is er, in tegenstelling tot de directie en het MO, voorstander van om na een aanloopperiode door te groeien van de vangnetregeling naar de maatwerkregeling.
In het 1e kwartaal van 2006 zal definitieve besluitvorming plaatsvinden.

4.5 ARBO-ACTIVITEITEN

Binnen de gemeente Zandvoort werd in 2005 een aantal activiteiten uitgevoerd. Hierna wordt ingegaan op de RI&E, het PAGO en het IZA bedrijfszorgpakket.

4.5.1 RI&E

In 2005 was de toetsing van de Plannen van Aanpak (PVA) van de RI&E van de afdeling RG en van de Begraafplaats door de Arbo-Unie uitgevoerd. Beiden voldoen aan de regelgeving van de Arbo-wet. Uit deze RI&E kwamen de volgende acties voort:
Vaccinaties 2005:
Naar aanleiding van de aanbevelingen uit de RI&E bij de afdeling RG en bij de Begraafplaats was besloten om de in beeld gebrachte risicogroepen te vaccineren.

Tevens werden in 2005 de medewerkers die belast zijn met het inzamelen van Klein Chemisch Afval medisch onderzocht door de bedrijfsarts.
Cursus Basisveiligheid VCA:
De medewerkers en leidinggevenden van afdeling RG hadden, ook naar aanleiding van de aanbevelingen uit de RI&E 2004, een cursus Basisveiligheid VCA aangeboden gekregen en deze is door iedereen met goed gevolg doorlopen. Verder werd het register gevaarlijke stoffen van de afdeling RG helemaal bijgewerkt, waarbij in het verlengde van deze actie op de remise direct alle veiligheidspictogrammen werden aangebracht, de brandblussers, ladders, EHBO dozen gekeurd werden, staat de BHV organisatie op poten en voldoet de inrichting van het binnen- en buitenterrein aan de geldende Arbo-eisen.

RI&E Raadhuis:
De RI&E leverde geen direct bedreigende arbeidsrisico's op. Het concept Plan van Aanpak (PVA) werd daartoe besproken in de vergadering van de Arbo-commissie op 6 december 2005 en aansluitend aan de OR ter instemming aangeboden.

Tot slot werd, los van RI&E, of enig ander onderzoek, op verzoek van de OR, een pilot gestart met stoelmassage.

4.5.2 PAGO

Na eerdere negatieve ervaringen met het opstarten van een PAGO in 2004, werd in 2005 besloten om ten behoeve van een organisatiebrede PAGO in 2007 een plan van eisen op te stellen en offerten aan te vragen.

Verder werd er in 2005 –vooruitlopend op de organisatiebrede PAGO- naar aanleiding van de aanbevelingen van de bedrijfsarts en de OR besloten om voor alle medewerkers die in hun dagelijkse praktijk te maken hebben met fysiek zware arbeid een gezondheidskundig onderzoek door de bedrijfsarts te laten uitvoeren. Een preventief onderzoek om beter in te kunnen schatten waar de arbeidsrisico's liggen voor de werkgever en om de betrokkenen maatwerk te kunnen verlenen naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek. Het onderzoek bestaat uit het invullen van een standaard vragenlijst, die ook ingaat op allerlei welzijnsaspecten waardoor dat gedeelte beschouwd kan worden als een mini medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en een medisch gedeelte afgenomen door de bedrijfsarts.
De uitvoering van dit beperkte PAGO zal in het 1e kwartaal van 2006 plaatsvinden.Bezien zal worden of en in welke mate deze groep van medewerkers ook nog betrokken wordt bij de organisatiebrede PAGO in 2007.

4.5.3 IZA BEDRIJFSZORGPAKKET

IZA/Bedrijfszorgpakket breidde in de loop van 2005 uit met een fysiopraktijk uit Zandvoort. Dit bleek een groot succes te zijn. Er werd 42 maal gebruik van gemaakt waarbij sommige medewerkers meerdere trajecten hebben (moeten) doorlopen. Gelet op een preventieve werking ten aanzien van dreigend ziekteverzuim had de uitbreiding tot doel aan een gunstige ontwikkeling aan het ziekteverzuimcijfer bij te dragen. (In paragraaf 6.5 komt de daling van het ziekteverzuimcijfer aan de orde).
Het IZA/Bedrijfszorgpakket kent de volgende pakketten:

- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Management coaching
- Mediation
- Exit-mediation

- Korte Psychologische Zorg
- Traumaopvang en nazorgadvies
- Intake fysiek (fysiotherapie)
- Korte Herstelbegeleiding Fysiek
- Lange Herstelbegeleiding Fysiek
- Werkplekherstelinstructie Fysiek
- Belastbaarheidstraining Fysiek
- Zorgbemiddeling
- Expertise (vaststellen oorzaak ziekteverzuim)

Tabel geeft weer hoe vaak medewerkers in Zandvoort gebruik maakten van een bepaalde voorziening van het zorgpakket. In de loop der jaren steeg het percentage medewerkers dat baat had bij dit pakket. Met name 2005 laat een aanmerkelijke stijging zien. Dit was met name het gevolg van het toevoegen van de lokale fysiopraktijk.

Tabel

Module onderdelen BZP	**2003**	**2004**	**2005**
Bedrijfsmaatschappelijk werk	6	6	6
Management consultatie	0	0	0
Mediation	0	0	1
Korte Psychologische Zorg	1	3	1
Intake Fysiek	9	4	42 *****
Zorgbemiddeling	0	0	1
Expertise	0	0	0
Huishoudelijke Ondersteuning	0	5	0
Totaal	**16**	**18**	**51**
Percentage t.o.v. het aantal medewerkers	9,04%	9,72%	27,69%

*** 2005:**
4 x belastbaarheidstraining
20 x korte herstelbegeleiding
17 x lange herstelbegeleiding
1 x werkplekherstelinstructie

4.6 HUISVESTING

In 2005 werd de parkeerpolitie in het raadhuis gehuisvest. De huisvesting stond in 2005 in de belangstelling van de OR, die zelf een onderzoek hiernaar instelde en van de risico-inventarisatie en evaluatie.
Beide onderzoeken brachten knelpunten aan het licht, die voor het grootse gedeelte werden opgelost. De resterende knelpunten zullen in 2006 worden aangepakt. In het gemeentehuis zijn tevens maatregelen genomen om de huisvesting verder te optimaliseren. Dit vertaalde zich onder andere in de aanschaf van meer verstelbaar meubilair, zodat meerdere medewerkers Arbo-verantwoord één werkplek kunnen benutten.
Inmiddels is een Telewerkregeling vastgesteld. Enerzijds voor het (gedeeltelijk) oplossen van knelpunten op het gebied van huisvesting. Anderzijds om medewerkers extra faciliteiten te kunnen bieden als een moderne werkgever.

4.7 BEDRIJFSHULPVERLENING (BHV)

In 2005 volgden twee nieuwe BHV-ers een opleiding en één BHV-er volgde de training voor ploegleider. De overige BHV-ers gingen naar de herhalingsdag BHV.
Daarnaast werd er voor alle BHV'ers van het raadhuis en de remise een extra dagdeel instructie verleend om zo vertrouwd mogelijk te raken in het omgaan met de AED (hartdebrifilator).
Op het raadhuis werden twee oefeningen gehouden en kwam de BHV drie maal in actie, voor - wat achteraf bleek- loos alarm.
Vier medewerkers, waarvan drie BHV-ers van het raadhuis, haalden hun EHBO diploma.

Door de oefeningen, de herhalingsdagen en het behalen van een EHBO diploma nam de kwaliteit van de BHV verder toe. Bij de evaluatie van de oefeningen kwam wederom naar voren dat oefenen noodzakelijk blijft om de onderlinge communicatie en samenwerking te verbeteren en te onderhouden zodat snel en adequaat kan worden gehandeld.

In 2005 werd de BHV-ploeg bij de remise operationeel. Er werd twee maal geoefend waarbij het “oude” vastgestelde bedrijfsnoodplan werd gehanteerd als leidraad. Het nieuwe bedrijfsnoodplan wordt in het eerste kwartaal van 2006 ter vaststelling aan het college van B&W aangeboden.
Daarnaast werd op de remise de brandmeldinstallatie vervangen en uitgebreid met een ontruimingsinstallatie. Tevens behaalde één van de BHV'ers het EHBO diploma.

4.8 WETGEVING BIJ ZIEKTE

Met ingang van 1 januari 2005 kende de Wet Arbeidsongeschiktheid (WAO) een wijziging ten aanzien van de wachttijd alvorens men in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering. Deze wachttijd werd namelijk verlengd van één jaar naar twee jaar, zodat de loonkosten van een zieke medewerker twee jaar op de werkgever blijven drukken. Mocht de werkgever binnen deze twee jaar onvoldoende reïntegratie activiteiten hebben ontwikkeld, dan kan die periode zelfs verlengd worden, bij wijze van sanctie.

De WAO bestaat vanaf 1 januari 2006 niet meer. Hiervoor in de plaats komt de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Bij de WIA staat 'werken naar vermogen' centraal, ofwel: Het gaat niet om wat je niet meer kan, maar om wat je nog wel kan. Wie een WAO uitkering heeft, valt niet onder het nieuwe stelsel. WAO'ers onder de 50 jaar worden wel sinds 1 oktober 2004 strenger herkeurd. In 2005 hebben deze herkeuringen nog geen gevolgen gehad voor (ex)-medewerkers van de gemeente.

Door de nieuwe wet Werk en Inkomen Arbeidsvermogen (WIA) zijn de keuringsregels aangescherpt en de werkgever moet proberen om gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers –nog meer dan voorheen- aan het werk te krijgen of te houden. De wet omvat een regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en een regeling Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten (WGA).
Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten krijgen een uitkering gebaseerd op 70% van het laatstverdiende loon.
Gedeeltelijk arbeidsgeschikten krijgen recht op hulp bij het vinden van (aangepast) werk en op een loonaanvulling. Deze regeling stimuleert werknemers om (meer) te gaan werken omdat het totale inkomen altijd stijgt naarmate iemand meer werkt. Als het niet lukt om weer aan het werk te gaan, dan volgt een WW-uitkering.

De trend in de wetgeving rondom ziekte is om medewerkers zo lang mogelijk aan het werk te houden. Hierbij rust een duidelijke en steeds verdergaande inspanningsverplichting op de

werkgever. De RIE, het PAGO en het IZA-bedrijfszorgpakket zijn in dit kader belangrijke instrumenten om arbeidsrisico's op te sporen en ziekteverzuim te voorkomen en/of te beperken.
In geval van langdurig verzuim en mogelijke arbeidsongevallen dient verantwoording te worden afgelegd aan het uitvoeringsorgaan voor de overheid (UWV) en respectievelijk de arbeidsinspectie. Investering in bovengenoemde instrumenten is daarom niet alleen een teken van goed werkgeverschap. Het is tevens van belang om de kosten van ziekte en loondoorbetaling zo laag mogelijk te houden. In dit kader wordt tevens verwezen naar paragraaf 6.5, waar het ziekteverzuim aan de orde komt.

5 PERSONEELSBELEID

Uit de gehouden MTO's en ZE's kwam naar voren dat het personeelsbeleid in de gemeente vooral geconsolideerd moet worden. In 2005 werd op een beperkt aantal onderwerpen nieuw beleid opgesteld. Deze betroffen:
- 4 x 9 uur werken;
- Plichtbrandweer;
- Werving en selectie;
- Regeling functiewaardering (zie paragraaf 3.3);
- Leerwerk- en stagebeleid.

De redenen om dit beleid op te stellen waren divers. Daarbij kan gedacht worden aan wensen vanuit de gemeenteraad, de organisatie, maatschappelijke ontwikkelingen en in één geval ook op verzoek van de OR.
De onderwerpen worden nader toegelicht in respectievelijk de paragrafen 1 tot en met 5. Tot slot komt in paragraaf 6 een vooruitblik op 2006 aan de orde.

5.1 4 X 9 UUR WERKEN

Vanuit de organisatie, middels een initiatiefvoorstel van de OR, kwam de vraag naar voren een vierdaagse werkweek van 9 uur mogelijk te maken.
De bestuurder (in de zin van de WOR) antwoordde in eerste instantie hier positief tegenover te staan, waarbij hij het van belang achtte dat aan een aantal randvoorwaarden voldaan zou worden. Met inachtneming van deze randvoorwaarden, die met name het bedrijfs- en dienstbelang betreffen, werd aan het MO een voorstel gedaan om een werkweek van 4* 9 en tweewekelijkse werkweek van 4*8/5*8 te formeel mogelijk te maken daarmee samenhangend de bedrijfstijd te verruimen.
Het MO hield dit voorstel aan. In 2006 zal een aanvullend voorstel aan het MO aan worden geboden.

Vooruitlopend op de besluitvorming werkt de beroepsbrandweer reeds in een 4*9 rooster. Reden hiervoor is dat daardoor de inhuurkrachten geclusterd kunnen worden ingehuurd en niet slechts voor één a twee 'resturen' per dag.

5.2 PLICHTBRANDWEER

Het college stelde in 2005 de voor de eerste inzet minimale uitruksterkte van de brandweer vast op acht personen (zes voor de Tankautospuit en twee voor de Autoladder).
Doordat de dagbezetting van beroepsbrandweerlieden niet voldoende is om de noodzakelijke repressieve sterkte in te vullen ontstonden knelpunten bij het waarborgen van de uitruksterkte overdag.
Deze knelpunten konden niet worden opgelost door het vrijwilligerskorps. Dit korps is niet op sterkte en veel leden ervan hebben een baan buiten Zandvoort en zijn daarom overdag niet beschikbaar.
Dit betekent dat voor een uitruk aanvullende manschappen beschikbaar moeten zijn.
In het kader van kostenbesparing besloot het college van B&W -nadat ook de OR positief had geadviseerd- brandweertaken op te nemen in de functiebeschrijvingen van de functies tot schaal 7 van parkeercontroleurs/GOA's en overige handhavers (milieu en bouw) en functies bij de buitendienst.

Bij de besluitvorming is aandacht geweest voor de beste arbeidsrechtelijk constructie voor een dergelijke 'dubbele' aanstelling en de organisatorische aspecten inzake onder andere functioneren en ziekte.

Eind 2005 werd voor het eerst voor twee dergelijke functies bij de afdeling RG geworven.

5.3 WERVING EN SELECTIE

Voor het werven en selecteren van medewerkers kent de gemeente een aparte regeling. Deze dateerde van 1999. Deze regeling was enerzijds deels achterhaald door de dagelijkse praktijk, anderzijds bestonden bij het management wensen deze regeling aan te passen.

Het management besloot:
- Akkoord te gaan met de aangepaste procedure Werving en Selectie en procedure Exit Interview (een ongewijzigde maar nu zelfstandige procedure);
- Vanuit P&O onderzoek te laten doen of samenwerking met omliggende gemeenten kan plaatsvinden zodat wederzijds medewerkers als interne kandidaat worden aangemeld (onder de randvoorwaarden van onderlinge gelijkwaardigheid tussen de gemeenten);
- Akkoord te gaan met definitie interne kandidaat: Iedere medewerker die langer dan 1 jaar werkzaam is bij de gemeente Zandvoort (inclusief stagiaires, vrijwilligers, uitzendkrachten en Paswerkmedewerkers);
- Interne kandidaten in principe altijd uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek, tenzij deze niet dan wel niet binnen een redelijke termijn (in relatie tot de in de functiebeschrijving genoemde ervaringsjaren en met het afbreukrisico) aan de functie-eisen voldoet, ter beoordeling van het afdelingshoofd;
- de mogelijkheden en toegevoegde waarde te onderzoeken van het uitvoeren van een mini-assessment. Waarbij kandidaten na de brievenselectie door P&O worden getest (mini-assessment per computerprogramma) op de centrale competenties. P&O hiertoe te scholen indien onderzoek positief uitpakt.

5.4 LEERWERK- EN STAGEBELEID

Bij de behandeling van de begroting voor 2005 besloot de gemeenteraad het college een opdracht te geven tot het ontwikkelen van een actieprogramma inzake jeugdwerkloosheid. Tevens werd de opdracht geformuleerd dat de gemeente als werkgever een zo groot mogelijk aanbod moet creëren van leerwerk- en stageplaatsen.

In 2005 stelde het college na positief advies van de OR, ten behoeve van bovenstaande doelstelling het leerwerk-stage beleid vast.
Belangrijkste aspect uit deze nota is dat P&O jaarlijks een leerwerk- en stageplan opstelt aan de hand van de door de afdelingshoofden aangereikte mogelijkheden. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Over het gehele jaar werden twee leerwerkplekken bij de afdeling Reiniging en Groen en twee plekken bij de Brandweer ingevuld. Verder werden er negen stagiaires begeleid en heeft één persoon een zogenaamde snuffelstage bij de afdeling Facilitaire zaken en Informatica doorlopen. Met deze aantallen werd ruim de doelstelling van het leerwerk- en stagebeleid gehaald, waarin voor 2006 sprake was van een streven 8 stageplekken. Tevens verdriedubbelde het aantal mensen dat werkervaring bij de gemeente opdeed in vergelijking met 2004.

5.5 RECHTSBIJSTANDVERZEKERING

Naar aanleiding van afspraken, vastgelegd in een eerdere CAO, sloot de gemeente enige jaren terug een rechtsbijstandverzekering af voor ambtenaren. Doel van de verzekering is juridische bijstand te verlenen aan de ambtenaar die zijn functie uitoefent zoals het een goed ambtenaar betaamt, en als gevolg daarvan geconfronteerd wordt met:

- strafrechtelijke vervolging;
- civielrechtelijke aanspraken;
- schade als gevolg van fysiek geweld;
- een klacht op grond van het toepasselijke tuchtrecht.

Een dergelijke verzekering is ook afgesloten voor burgemeesters, collegeleden en raadsleden.

In 2005 stemde het college op aanraden van het VNG en na positief advies van de OR in met een wijziging van de verzekering.
Deze wijziging hield enerzijds een iets bredere dekking en premieverlaging in en anderzijds het verlaten van de vervaldatum van het contract naar 1 januari 2008.
Tevens werd voor de diverse categorieën van personen, werkzaam bij de gemeente en tot 2005 niet onder de rechtsbijstandverzekering vallend, een aparte verzekering afgesloten. Daarbij kan onder andere gedacht worden aan stagiaires, vrijwilligers en buitengewoon ambtenaren burgerlijks stand. De hiermee gepaard gaande kosten konden worden gefinancierd uit de opbrengst van de premieverlaging van de verzekering.

5.6 SPAARLOONREGELING

Het gespaarde bedrag op een spaarloonrekening, mag na verloop van vier jaar zonder fiscale consequenties worden gedeblokkeerd. Slechts in een beperkt aantal in de wet genoemde gevallen is vroegtijdige onbelaste deblokkering mogelijk.
In 2005 werd het mogelijk om binnen de spaartermijn van vier jaar te beschikken over het spaarloon om de kosten voor kinderopvang te financieren. B&W besloot de regeling hierop aan te passen.

5.7 RESULTATEN CAO-ONDERHANDELINGEN

Begin december 2005 sloten vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemers-organisaties een principe akkoord over een nieuwe CAO voor de gemeente. Deze kent een looptijd van 1 december 2005 tot 1 juni 2007. De belangrijkste afspraken in de CAO betreffen:

- Afschaffing FPU en FLO. In verband met fiscale maatregelen die het sparen voor vervroegd pensioen vanaf 1 januari 2006 nagenoeg onbetaalbaar maken, werden de regeling flexibel pensioen en uittreden (FPU) en functioneel leeftijdontslag (FLO) afgeschaft.
  Voor medewerkers die op 1 januari 2006 56 jaar en ouder zijn werd een overgangsregeling FPU afgesproken. Dit betekent dat zij onder licht gewijzigde voorwaarden alsnog van deze regeling gebruik kunnen maken.
  De wijzingen in de FLO treffen de medewerkers van de gemeente Zandvoort niet, omdat deze alleen zou kunnen gelden voor het personeel van de beroepsbrandweer. Bij de aanstelling van deze medewerkers is reeds met ieder afzonderlijk afgesproken dat de FLO niet meer op hen van toepassing zou zijn.

- Introductie ABPkeuzepensioen en levensloop.
  Het ABP paste de pensioenregeling aan. Kern van deze regeling is dat een medewerker tussen de leeftijd van 60 en 70 jaar met pensioen kan. Hoe langer iemand doorwerkt, hoe hoger het pensioen wordt dat uitgekeerd wordt.
  Daarnaast wordt per 1 januari 2006 de levensloopregeling geïntroduceerd. Deze biedt medewerkers de mogelijkheid om te sparen voor een langere periode verlof, tijdens de loopbaan of direct voorafgaand aan het pensioen
- Ziektekostenverzekering. Met het aanpassen van de wettelijke regelingen vervalt per 1 januari 2006 de IZA-regeling, die ziektekostenverzekering voor gemeenteambtenaren regelt. Het IZA bood de medewerkers van de gemeente eind 2005 binnen de nieuwe wetgeving een herziene verzekering aan, waarbij sprake is van collectiviteitkorting. Het staat medewerkers vrij op dit aanbod in te gaan of een andere ziektekostenverzekeraar af te sluiten. Afgaand op diverse signalen vanuit de organisatie kiezen de meeste medewerkers er voor bij het IZA te blijven.
- Verhoging salaris. Per 1 februari 2006 en 1 februari 2007 worden de salarissen respectievelijk met 1,6 en met 0,8% verhoogd.

Voor de wijzigingen in FPU, de introductie van het ABP keuzepensioen en levensloop-regeling organiseerde P&O een aantal voorlichtingsbijeenkomsten die verzorgd werden door het ABP. Daarnaast vond op individuele basis voorlichting plaats en werden veel vragen beantwoord. Tot slot vroeg de gewijzigde regelgeving ook een groot aantal aanpassingen in de salarisadministratie.

5.8 BIJDRAGEN PARELGELDEN EN CAFETARIAMODEL

Middels het cafetariamodel kunnen medewerkers jaarlijks een beperkt aantal uren ruilen tegen geld of een fiets. Een full-time medewerker mocht in 2005 maximaal 72 uur verkopen, deeltijders naar rato.
33 medewerkers deden een verzoek om uren te verkopen, 8 medewerkers tot kopen. De kosten werden opgevangen binnen de reguliere personeelsbudgetten.
Het aantal verzoeken tot koop en verkoop van uren was in 2005 vergelijkbaar met de aantallen in 2002. In de jaren 2003 en 2004 lag dit aantal aanmerkelijk hoger. Dit had ongetwijfeld te maken met de beschikbaarheid van zgn. Parelgelden[3] in die jaren.

In 2005 deden 15 medewerkers een beroep op de Parelgelden. In 2004 en 2003 was dit respectievelijk 21 en 96 maal. Deze afname in aantallen past in het karakter van de regeling waarin bepaald was dat medewerkers eenmalig gebruik mochten maken van deze gelden: Wie al een beroep op deze had gedaan, mocht dat niet nog een keer doen. Daarnaast speelde naar verwachting mee dat de PC-regeling vanwege maatregelen van de rijksoverheid niet meer mogelijk was.

In 2003 werd besloten tot het voor drie jaar inzetten van de zgn. Parelgelden ten behoeve van het aantrekken en behouden van medewerkers. Voorwaarde was dat zij de Parelgelden terug zouden betalen als zij binnen drie jaar na ontvangst van de gelden de gemeente zouden verlaten. 2005 was het laatste jaar dat medewerkers van deze gelden gebruik konden maken. Met ingang van 1 januari 2006 vervalt de regeling, zoals gepland. In totaal is ruim 76% van

[3] In 2003 werd besloten tot het voor drie jaar (tot 2006) inzetten van de Parelgelden ten behoeve van het aantrekken en behouden van medewerkers. Medewerkers konden met een bijdrage van de werkgever fiscaal vriendelijk een PC of fiets kopen. Voorwaarde was dat zij de Parelgelden terug zouden betalen als zij binnen drie jaar na ontvangst van deze gelden de gemeente zouden verlaten.

het beschikbare budget aan Parelgelden besteed. De overige gelden vloeiden terug naar de algemene middelen.

5.9 VOORUITBLIK 2006

Onderstaand wordt in het kort ingegaan op wat 2006 op het gebied van P&O zal brengen.

Allereerst vonden er 7 maart 2006 gemeenteraadsverkiezingen plaats en volgt daarna een bestuurswisseling. Het (administratief) goed afronden van de zittingsperiode van het huidige bestuur en de introductie van het nieuwe bestuur, inclusief de daaraan verbonden regelingen en besluiten vragen uiteraard hun aandacht.

Ook zullen een groot aantal nieuwe regelingen, die per 1 januari 2006 geïntroduceerd worden de eerste maanden van 2006 tijd vragen. Dit betreffen de levensloopregeling, de nieuwe zorgverzekeringswet, de Wet inkomen bij arbeidsongeschiktheid (WIA) en de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (WALVIS). Een deel van de voorbereidingen hiervoor vond plaats in 2005. Implementatie en de omgang met deze nieuwe regelgeving in de dagelijks praktijk zullen echter in het eerste kwartaal 2006 zeker tijd in beslag nemen.

In het kader van Organisatie-ontwikkeling zal de inzet blijven zijn om een INK fase 3 organisatie te worden. Tevens zal er een zelfevaluatie en naar verwachting ook een medewerkerstevredenheidsonderzoek worden georganiseerd.
De twee in dit verslag genoemde organisatie-ontwikkelingstrajecten aangaande de afdeling Veiligheid, Vergunningverlening en Handhaving en de heroriëntatie van de Staf zullen hun beslag krijgen.

De Arbo-kant zal aan bod komen doordat besluitvorming en implementatie van de preventiemedewerkers en maat/vangnetregeling plaatsvindt. Daarnaast zal er blijvend aandacht zijn voor alle in dit verslag genoemde Arbo-instrumenten met als doel het ziekteverzuim verder te doen laten zakken.

Het personeelsbeleid blijft gericht op consolidatie. Openstaande actiepunten uit 2005 zullen in 2006 ter nadere besluitvorming worden aangeboden. Het gaat dan om het 4x9-beleid en een mini-assessment gekoppeld aan de drie kerncompetenties van de gemeenten en het vermogen om samen te werken.Ook zal onderzoek gedaan worden bij buurgemeenten of het mogelijk is elkaars medewerkers als interne kandidaten bij werving en selectie te beschouwen. Ook zal voor het eerst een leerwerk- en stageplan worden opgesteld. Een onderwerp dat zeker ook zal gaan spelen in 2006 is de politieke en ambtelijke integriteit en mogelijk herinvoering van de ambtseed.

In 2006 zal het MD-traject voor de medewerkers worden afgerond. Daarnaast zal een opfriscursus worden gegeven voor seniormedewerkers. Ook zal worden voorgesteld een cursus ‘Train de trainer’ te organiseren. Deze laatste heeft tot doel de eigen medewerkers op te leiden voor het trainerschap. Na deze opleiding worden collega's met hun specifieke deskundigheid uitgenodigd, hun kennis te delen met hun collega's. Zo wordt beoogd de schaarse opleidingsmiddelen (tijd en geld) zo efficiënt mogelijk in te zetten. Een ander voordeel is dat de organisatie slagvaardig kan handelen, doordat zij kan inspelen op de opleidingsbehoeften van de organisatie en de medewerkers. Ten behoeve van alle te organiseren organisatiebrede cursussen wordt in het eerste kwartaal van 2006 een opleidingsplan vastgesteld.

Kortom 2006 wordt wederom een druk jaar, waarover in het volgende jaarverslag weer uitgebreid verslag wordt gedaan.

6 STATISTISCHE GEGEVENS

6.1 TOEGESTANE FORMATIE

Eind 2005 kende de organisatie een door de gemeenteraad toegestane formatieomvang van 176,08fte. Daarmee steeg de toegestane formatie ten opzichte van 2004 met 0,54 fte. Deze stijging valt te verklaren door:
- de uitbreiding van de formatie van de brandweer in de begroting 2005 (2,89 fte);
- de instelling van het zorgloket middels apart raadsbesluit (0,5 fte).

Daarnaast daalde in het kader van de opgelegde taakstelling de formatie met 2,85 fte.
Landelijk nam de werkgelegenheid bij gemeenten af. Reden hiervoor was dat er diensten/organisatie-onderdelen op afstand werden gezet.

Tabel 2 geeft de toegestane formatie en de bezetting in fte en medewerkers (verdeeld naar geslacht) weer .

Tabel 2

Datum	Man	Vrouw	Totaal	Bezetting in fte's	Toegestane formatie in fte's
31-12-2005	102(56%)	79(44%)	181	160.82	176.08
31-12-2004	105 (56%)	81 (44%)	186	165,57	175,54

Met de ambtelijke organisatie is al een aantal jaren afspraken gemaakt om door middel van efficiencyverbetering een bijdrage te leveren aan de beheersing van de personeelskosten. Taakstellend zijn in de begroting vanaf 2002 bedragen opgenomen die de ambtelijke organisatie dient te besparen. Het gaat hierbij concreet om de volgende bedragen:

Jaar	*Taakstelling*
2002	€ 22.400
2003	€ 22.400
2004	€ 121.000
2005	€ 304.000
2006	€ 394.000

De taakstelling is ingevuld door vermindering in formatie en personele middelen.
Bovenop de genoemde taakstelling is de invoering van de griffie (2,84 fte.) in 2004 budgettair neutraal gerealiseerd en is in de begroting 2006 een extra taakstelling opgenomen van € 50.000 in 2006, oplopend naar € 120.000 in 2008.

6.2 IN- DOOR- EN UITSTROOM

In 2005 daalde de bezetting met 4,75 fte naar 160.82 fte medewerkers. Een dalende instroom en stijgende uitstroom ten opzichte van 2004 waren hiervoor de oorzaak. Met name aan het eind van het jaar, bij de peildatum van dit verslag, had de organisatie te maken met een relatief groot aantal vacatures in vergelijking tot de rest van 2005.

De cijfers van de Zandvoortse in- en uitstroom ontwikkelden zich in 2005 meer in verhouding met de landelijke trend en cijfers. Het instroompercentage in Zandvoort daalde van 7,53% in 2004 naar 5.52% in 2005. Landelijk gold een ontwikkeling van 9.2% naar 6.2%. Daarmee bleef het eerder geconstateerde verschil tussen de landelijke cijfers en de Zandvoortse bestaan, maar werd wel kleiner.

Het uitstroompercentage in Zandvoort steeg van 5,91% in 2004 naar 8.29% in 2005. Landelijke groeide, dit cijfer van 6,3% in 2004 naar 7,9% in 2005. Ook hier kwam het Zandvoortse uitstroompercentage dichter in de buurt van het landelijke cijfer.
Resumerend kan gesteld worden dat van de 15 medewerkers die in 2005 bij de gemeente Zandvoort uitstroomden, het in 9 gevallen om een ontslag op eigen verzoek ging In 4 gevallen betrof het vervroegd uittreden (FPU). Daarnaast liepen 2 dienstverbanden af van rechtswege.

De wijzigingen in aantallen medewerkers waren dermate gering dat de onderlinge verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers nagenoeg gelijk bleef.
Op het niveau van (functioneel) leidinggevenden bleef de verhouding man/vrouw met 71% om 29% gelijk ten opzichte van 2004. In aantallen gaat het dan om 15 mannen en 6 vrouwen. De drie vacatures, die er eind 2005 waren blijven hierbij buiten beschouwing. Het percentage vrouwelijke hiërarchisch leidinggevenden bedroeg met 40% nog steeds aanmerkelijk meer dan de 9,3% die op landelijk niveau geldt.

In 2005 stroomden 11 medewerkers door naar een andere functie binnen de organisatie. In 2004 waren dit er 6. Een trend in deze cijfers door de jaren heen is niet te duiden. Dit komt doordat doorstroming van diverse faktoren afhangt, zoals persoonlijke wensen van medewerkers en mogelijkheden in de organisatie. Beide faktoren wisselen per jaar.

6.2.1 INHUUR

Wat betreft de inhuur van derden kan worden gesteld dat deze in vergelijk met 2004 in 2005 op ongeveer hetzelfde niveau bleven. In 2005 betrof dit ruim 5,1 fte (in 2004 5,7fte).
De terreinen waarop werd ingehuurd verschilde wel. Ten opzichte van 2004 daalde de inhuur op bouwzaken, belastingen en ruimtelijke ordening. Er werd daarentegen meer ingehuurd op met name op de afdelingen Bestuurszaken, Facilitaire zaken en Informatica en Maatschappelijke zaken en Dienstverlening. Tot slot gebeurdde dit ook vanwege de vacature gemeentesecretaris.
De belangrijkste redenen om op deze terreinen in te huren bleven (evenals voorgaande jaren) zwangerschaps- en bevallings- of ziekteverlof van medewerkers en het tijdelijk opvullen van vacatures in afwachting van benoeming van nieuwe medewerkers.

Overigens geven deze cijfers niet alle inhuur weer. Met name de inhuur om de uitruksterkte van de brandweer overdag te garanderen, bij Reiniging en Groen en bij parkeren gedurende de zomermaanden zijn niet opgenomen in deze cijfers. Deze werden tot voor kort apart geregistreerd en op aparte budgetten geboekt en daardoor niet opgenomen in het totaal overzicht betreffende inhuurkrachten. Vanaf 2006 zal dit wel het geval zijn. Inclusief de inhuur op de drie genoemde terreinen bedroeg het totaal aantal ingehuurde fte ruim 12,6.

Evenals in 2004 vond in 2005 geen detachering van medewerkers van of naar Zandvoort plaats.

6.3 VOORTGANGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

In 2005 daalde het aantal medewerkers dat een voortgangs- of beoordelingsgesprek had ten opzichte van 2004 licht met 1% van 74% naar 73%. Nagenoeg een gelijk aandeel van medewerkers gesprekken had in vergelijk met 2004 dus een dergelijk gesprek.
Een 100%-score zal nooit haalbaar zijn. Ziekte van medewerkers en het verloop in de organisatie liggen hieraan ten grondslag

Evenals vorig jaar werd –middels een steekproef- control uitgeoefend op dit onderwerp. Overall gaf dit geen extra aanleiding de aandachtpunten naar aanleiding van de control over 2004 bij te stellen. Dit maakt dat de aanbeveling gedaan in het verslag over 2004 om het management een opfriscursus voortgangs- en beoordelingsgesprekken te laten volgen, blijft staan. In 2005 werd besloten deze door te schuiven naar 2006. Het is zaak deze in 2006 daadwerkelijk uit te voeren.

Daarnaast werd in het verslag over 2004 het voornemen uitgesproken om in 2005 eveneens control uit te voeren op de onderwerpen ziekteverzuim en verloftegoeden. Bij beide onderwerpen is dit niet gebeurd. Enerzijds was prioriteitsstelling o.a. wegens ziekte van een van de medewerkers binnen P&O hier de reden van. Anderzijds heeft (met name wat betreft het onderwerp verloftegoeden) ook meegespeeld dat in de tweede helft van het jaar de vraag naar voren kwam of de controltaak zoals P&O deze voornemens was uit te voeren daadwerkelijk ook een wenselijke taak voor P&O was. Het hoofd van de stafafdeling waaronder P&O zal komen te vallen na besluitvorming over de heroriëntatie van de staf, krijgt de opdracht hier nader onderzoek naar te verrichten. Dit zal bepalen of en in hoeverre control onderwerp zal zijn in komende jaarverslagen. Uiteraard zal het aantal gehouden voortgangs-en beoordelingsgesprekken, zoals al jaren het geval is, in dit verslag aan de orde blijven komen.

6.4 LOONSOM

De totale loonsom over 2005 bedroeg € 8.352.623. Dit betekende een stijging van € 237.833 in vergelijking met het voorgaande jaar. Tabel 1 geeft een verklaring voor deze toename.

Tabel 1

Oorzaak	*Bedrag*
Stijging premies pensioenen, sociale- en ziektekostenverzekering	€ 129.370
Stijging bruto-salarissen als gevolg van -verlenen van periodieken op basis van de rechtspositie/bevordering -1% salarisverhoging per 1 juni 2005 (circa € 51.000)	€ 71.670
Uitbetaling vakantie-uren	€ -14.080
Nabetaling voorgaande jaren in vergelijk met 2004	€ 10.385
Saldo overige stijgingen en dalingen	€ 4.140
Stijging vergoeding vrijwillige brandweer	€ 36.348
Totaal	€ 237.833

De premies voor pensioen en sociale verzekeringen stegen –net als in 2004- ook in 2005. De stijging was weliswaar minder dan het voorgaande jaar maar zowel de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen als die voor de FPU stegen met enkele (tienden van) procenten. Het pensioenfonds liet de premies stijgen om de tegenvallende

renteontwikkelingen op te vangen. Daarnaast stegen ook de premies voor de Wet arbeidsongeschiktheid en de ziektekostenverzekering.

De stijging in bruto-salarissen betrof in 2005 enerzijds een algemene loonsverhoging op basis van CAO-afspraken en anderzijds het toekennen zowel van de zgn. januari-periodieken, die in de bezoldigingsverordening zijn vastgelegd, als periodieken bij wijze van bevordering.

Zoals eerder in dit verslag vermeld daalde de deelname aan het cafetaria-model en waren er dus minder verzoeken tot verkoop van uren dan in 2004. Daardoor daalde ook dit component in de loonsom.

De in de tabel genoemde nabetalingen betroffen met name medewerkers die met terugwerkende kracht op basis van beoordelingsgesprekken naar de functionele schaal werden bevorderd.

Tot slot stegen de vergoedingen aan de vrijwillige brandweer. Dit was gedeeltelijk het gevolg van het besluit de uitruksterkte op 8 personen vast te stellen en het feit dat hiervoor niet voldoende beroepskrachten aanwezig waren. Anderzijds werd door benoeming en bevordering van beroepskrachten, die tevens een aanstelling als vrijwilliger hebben voor de uren buiten kantoortijd, een hogere vrijwilligersvergoeding uitbetaald.

Overigens is in de jaarrekening 2005 sprake van een iets grotere loonstijging dan het hierboven genoemde bedrag. Dit komt omdat het sociaal jaarverslag zich beperkt tot de bestuursdienst, inclusief griffie. De jaarrekening richt zich naast salariskosten ook op overige kostencategorieën die verbonden zijn aan personeel.

6.5 ZIEKTEVERZUIM

Evenals voorgaande jaren zijn de ziekte verzuimcijfers berekend volgens de VNG-methode. Deze methode maakt bench-marking met andere gemeenten mogelijk en is opgenomen in de geautomatiseerde ziekteverzuimmodule die de gemeente hanteert.
Basis voor de berekening van deze cijfers is een kalenderjaar. Daarbij wordt bij een herstelmelding op maandag het weekend ook als ziek wordt aangemerkt. Dit is een verschil met het tijdschrijf- en verantwoordingssysteem van de organisatie, die alleen rekent met werkdagen. De verzuimcijfers volgens de VNG-methode en die volgens het tijdschrijfsysteem zijn dus niet direct vergelijkbaar.

Zoals in het verslag over vorig jaar aangekondigd wordt bij het ziekteverzuimcijfer het percentage exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof gehanteerd.
In 2005 bedroeg het ziekteverzuimcijfer als totaalcijfer voor de hele organisatie 6,89%. De meldingsfrequentie bedroeg 1,78. In 2004 waren deze cijfers respectievelijk 8,11% en 2,15 voor Zandvoort.
Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage van alle gemeenten lag op 6,4% met een meldingsfrequentie van 1,7. Tabel 2 geeft deze cijfers schematisch weer.

Tabel 2

	Verzuimpercentage		Verzuimfrequentie		
HOOG	8,0%	8,11% (2004)	2,15 (2004)	2,0
		6,89% (2005)	1,78 (2005)	
	6,4%	Landelijk	gemiddelde	1,7
LAAG	4%			1,0

Ook in 2005 voerde de gemeente een actief beleid om het ziekteverzuimcijfer positief te beïnvloeden door:
-aandacht van het management voor frequent verzuim;
-het toevoegen van een lokale fysiopraktijk aan het IZA/Bedrijfszorgpakket;
-medewerkers die vallen in de risicogroep te vaccineren;
-het aanbieden van de griepprik. Het is immers wetenschappelijk bewezen dat dit positief doorwerkt in de ziekteverzuimcijfers. 36 Medewerkers maakten hiervan gebruik.
Dit alles leidde tot een daling van het ziekteverzuimcijfer, ondanks dat er ook in 2005 sprake was van een aantal langdurig zieken, grotendeels niet werkgerelateerd maar die wel relatief zwaar meetelden in de jaarcijfers.

Uit de cijfers blijkt dat het verzuim in het tweede en derde kwartaal ten opzichte van het eerste kwartaal daalde, waarna het laatste kwartaalcijfer over 2005 weer een stijgende lijn liet zien. Deze stijging was te wijten aan een griepgolf die toen heerste.
Het verzuimcijfer en de meldingsfrequentie daalden tijdens de zomermaanden iets en nam in de wintermaanden weer toe. Dit is gelijk aan de landelijke trend en ook de verzuimfrequentie in Zandvoort van 1,78% ligt nu dicht in de buurt van het landelijk gemiddelde van 1,7%.

Tabel 3

Ziekteverzuimcijfers periode 1999 t/m 2005

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
7.09%	8.13%	6.47%	7.15%	7.14%	8.11%	6.89%

Zoals uit tabel 3 blijkt fluctueerde het ziekteverzuimcijfer de afgelopen 7 jaar behoorlijk. Zoals in voorgaande edities van het SJV was geanalyseerd heeft met name het niet beïnvloedbare langdurig ziekteverzuim het percentage behoorlijk beïnvloed. Door uitstroom naar WAO/WIA, het herstel van langdurig zieken, het aanbieden van de griepprik en de inspanningsverplichtingen van het management zal de insteek voor 2006 zijn om het ziekteverzuim verder te laten dalen.

In tabel 4 vindt u de verzuimcijfers van 2005 per afdeling en als totaal geregistreerd, afgezet tegen de cijfers uit 2004 en 2003, voor zover dat nog mogelijk was. Bij alle afdelingen daalden de verzuimcijfers in 2005. Dit had te maken met de afloop van niet werkgerelateerde ziektegevallen en de geïntegreerde aanpak van het ziekteverzuim. Op een aantal afdelingen was een zeer laag verzuim. Het gaat hier om 59% van de totale bezetting van de gemeente, in 2004 was dat nog 52%.

Daarentegen was er ook een aantal afdelingen dat zorgde voor een verhoging van het verzuimcijfer. Hierbij moet gedacht worden aan Bouwtoezicht en Milieu en de Parkeerpolitie van de afdeling Leefomgeving en Handhaving en de afdeling Reiniging en Groen. Deze hadden een verzuimcijfer ruim boven de 10%. De Brandweer had een ziekteverzuim percentage van 7,68%. Deze lichte stijging bij de brandweer droeg er toe bij dat het totale cijfer van de afdeling LH iets minder, maar nog steeds spectaculair daalde van 18,43 % naar 9,65 %.

Tabel 4

Verzuimpercentage per afdeling	2005	2004	2003
OB	3,52 %	4,40 %	3,84 %
RG	13,40 %	11,79 %	8,42 %
MD	5,33 %	7,71 %	4,92 %
LH (2005 incl. Brandweer)	9,65 %	18,43 %	20,41 %
FI	6,71 %	3,69 %	3,56 %
PC	-	2,47 %	3,64 %
PO	5,31 %	7,08 %	3,42 %
PP	-	4,46 %	3,11 %
Brandweer	-	6,25 %	22,49 %
Nieuw gevormde afdelingen:			
PD	1,74 %	-	-
Financiën	4,59 %	-	-
BZ	2,63 %	-	-
Totaal	**6,89 %**	**8,11%**	**7,14 %**

Doordat de organisatiestructuur in 2004 vertraagd werd vastgesteld, maakt tabel 4 deels nog gebruik van de organisatorische indeling van vòòr 1 januari 2004. De cijfers van 2004 en 2003 kunnen vanwege de inrichting van het software-pakket niet met terugwerkende kracht opnieuw geproduceerd worden met de nieuwe organisatiestructuur. Ook in 2006 blijft de indeling van de organisatie aan veranderingen onderhevig, dus ook de ziekteverzuimcijfers uitgesplitst per afdeling zijn bij het SJV 2006 niet bij alle afdelingen te vergelijken met de gegevens van 2005.

De meldingsfrequentie van de gemeente Zandvoort (1,78) lag nog maar net boven het landelijk gemiddelde van 1,7. Ondanks deze gemiddelde meldingsfrequentie waren de meeste verzuimgevallen van langere duur. Hierdoor werden ook de meeste verzuimdagen veroorzaakt. Oorzaak waren met name klachten aan houdings- en bewegingsapparaat op de voet gevolgd door psychische klachten. Veel van deze klachten zijn niet werkgerelateerd. Voor zowel houdings- en bewegingsklachten, als psychische klachten geldt dat het aantal verzuim*meldingen* aanmerkelijk lager is dat landelijk, terwijl het aantal verzuimde dagen veel minder afwijkt van landelijke cijfers. Als conclusie kan dus worden aangenomen dat een relatief klein aantal medewerkers met deze klachten voor veel verzuimdagen zorgde.

Binnen de gemeente was dus sprake van relatief veel langdurige uitval. Langdurig verzuim was verantwoordelijk voor 2/3 van de totale verzuimdagen. Het middellange verzuim (langer ziek dan 1 week, maar korter dan 6 weken) was met 1,0% laag gebleven, vergelijkbaar met het niveau van 2004 en met de landelijke trend (1%). Het korte verzuimpercentage (korter ziek dan 1 week) was met 1,29% lager dan vorig jaar 1,47% en bleef net boven de landelijke trend (1%).

De meeste ziekmeldingen hebben als reden klachten aan de luchtwegen (griep- en koortsklachten). Als er wordt gekeken naar de oorzaken van ziekmelding wordt duidelijk dat bijna 70% wordt veroorzaakt door griep- en koortsklachten (klachten aan de luchtwegen). Dit veroorzaakt het kortdurend verzuim. Dit hoge percentage is opvallend, daar als referentie 40% aangehouden kan worden.

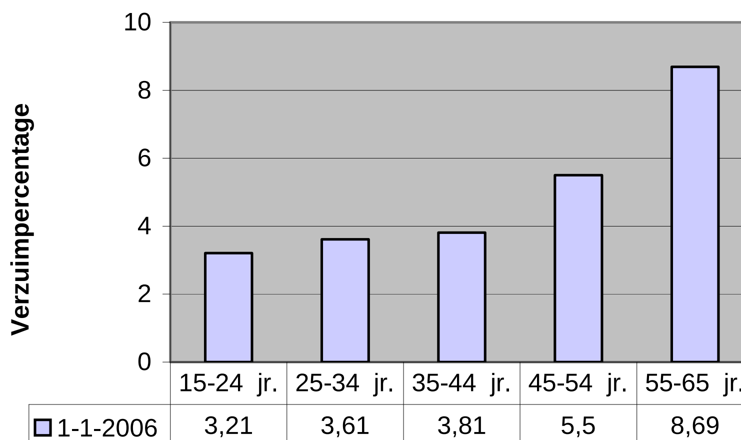
Frequent verzuim
De verzuimfrequentie daalde in vergelijking met vorig jaar (2.15) fors. Iets meer dan 38% van de medewerkers meldde zich niet ziek in het afgelopen jaar. Landelijk ligt dit gemiddelde op 30%. De gemeente Zandvoort steekt hier dus gunstig af.
Geconcludeerd kan worden dat een kleine groep mensen verantwoordelijk is voor de hoge meldingsfrequentie. Kort frequent verzuim geeft vooral verstoringen (en daardoor ook hinder) in het werkproces. Bij het beïnvloeden van de meldingsfrequentie is een belangrijke rol weggelegd van de leidinggevende. Om frequent verzuim te verminderen werden –zoals eerder in het verslag vermeld- verzuimgesprekken gehouden door de leidinggevenden. (Deze gesprekken werden in voorgaande jaren na 4 ziektemeldingen in een kalenderjaar gedaan. In 2005 werd dit na 3 ziektemeldingen gedaan).

Ziekte naar leeftijd en geslacht
De jongere medewerkers meldden zich vaker ziek, maar kortdurend. De oudere medewerkers meldden zich minder vaak ziek, maar waren wel langer ziek. Dit is een tendens die landelijk teruggevonden wordt. Grafiek 1 brengt grafisch de ziekteverzuimcijfers naar leeftijd in beeld. Hieruit blijkt dat medewerker meer gaan verzuimen naarmate zij ouder worden. Deze stijging is ook landelijk waarneembaar, maar bij de gemeente Zandvoort sterker aanwezig.

Mannen hebben een heel ander verzuimpatroon dan vrouwen. Vrouwen melden zich 1,5 keer zo vaak ziek, maar het langdurige verzuim is onder mannen veel hoger. Het totale verzuimpercentage valt onder mannen dan ook ruim 1,5 maal zo hoog uit. Landelijk gezien geldt het tegengestelde beeld en hebben mannen een lager ziekteverzuimpercentage dan vrouwen.

<u>Grafiek 1</u>

Verzuimpercentage 2005 per leeftijdsklasse
(exclusief zwangerschapsverlof)



6.6 BELONINGSDIFFERENTIATIE

Jaarlijks is er een percentage van de totale loonsom beschikbaar voor beloningsdifferentiatie. Dit budget kunnen afdelingshoofden gebruiken om medewerkers een individuele beloning toe te kennen en/of om teambuildingsactiviteiten voor de afdeling mee te financieren.
Het budget beloningsdifferentiatie wordt, op basis van het aandeel dat elke afdeling in de loonsom heeft, onderverdeeld op afdelingsniveau.
In 2005 werd hiertoe € 35.733,00 in de begroting opgenomen. Tevens was € 3.627,00 meegenomen uit het budget van 2004, gebaseerd op offertes voor teambuildingsactiviteiten, waardoor het totale beschikbare budget in 2005 uitkwam op € 39.360,00.
Bij de verantwoording in het SJV 2004 werd er overigens vanuit gegaan dat er € 3.805,00 zou worden meegenomen naar 2005 in plaats van de hier boven genoemde € 3.627,00. Dit werd veroorzaakt door een correctieverschil in de offertes van de teambuildingsactiviteiten.
Er werd in 2005 in totaal € 40.162,00 uitgegeven op het budget beloningsdifferentiatie, derhalve een relatief lichte overschrijding. Dit is een mooi resultaat, gegeven het feit dat de kosten voor brutering van netto toegekende gratificaties nooit precies vooraf berekend kunnen worden.

In vergelijk met 2004 steeg het aantal medewerkers dat een individuele beloning ontving in 2005 sterk met bijna 300%, namelijk naar 66 personen terwijl dit in 2004 nog 23 personen betrof. Er was blijkbaar voor de afdelingshoofden veel meer aanleiding om dit instrument in te zetten, om meer aandacht gegeven aan het individueel eruit springen van medewerkers dan het voorgaande jaar het geval was.
Het totale bedrag gemoeid met individuele beloningen was ook hoger, namelijk € 20.745,00 in 2005 tegen € 9.937,00 in 2004. Er was dus € 10.808,00 meer besteed aan gratificaties dan in 2004 (ruim een verdubbeling), maar gemiddeld gemeten werd er in 2005 € 115,00 minder per persoon verstrekt aan gratificaties.
Het bedrag dat aan teambuilding werd besteed in 2005 was daarentegen verhoudingsgewijs veel minder afwijkend met het niveau van 2004 dan bij de individuele beloningen. In 2005 werd € 19.028,00 aan teambuildingsactiviteiten besteed tegen € 21.969,00 in 2004. Een daling van 13,4 %. Tot slot werd € 389,00 gereserveerd in het kader van een teambuildingsactiviteit die begin 2006 plaatsvond.

6.7 BEVINDINGEN TEN AANZIEN VAN DE OVERIGE STATISTISCHE GEGEVENS

Zoals in de inleiding reeds vermeld staat, gaat dit verslag uitgebreid in op een beperkt aantal statistische gegevens. Andere cijfers worden alleen in het verslag naar voren gebracht als er sprake is van een trendbreuk in de ontwikkelingen.
Deze paragraaf behandelt in het kort een aantal cijfers die beperkt afwijken van voorgaande jaren, waardoor enerzijds niet kan worden gesproken van een daadwerkelijk trendbreuk, maar anderzijds de ontwikkeling niet onvermeld mag blijven:

Duur dienstverband
Tabel 4 laat zien dat landelijk de laagste klasse wat betreft de duur van het dienstverband enkele procenten daalde ten opzichte van 2004. In Zandvoort bleef deze laagste duurklasse echter hetzelfde.Daardoor kwamen de Zandvoortse en landelijke cijfers meer met elkaar in overeenstemming. Vergrijzing van het medewerkersbestand blijft landelijk en in Zandvoort punt van aandacht. In eerdere verslagen is het leerwerk- en stagebeleid als belangrijk instrument genoemd om in Zandvoort wat tegen deze vergrijzing te doen.

Tabel 4

	Landelijk		Zandvoort	
	2004	2005	2004	2005
Dienstduur tussen 0-3 jaar:	29 %	24.7%	20%	20%
Dienstduur tussen 3-10 jaar:	30 %	35.9%	39%	40%
Dienstduur meer dan 10 jaar:	41 %	39.3%	41%	40%

Percentage medewerkers dat in deeltijd werkt
Dit percentage daalde in 2005 met een procent ten opzichte van 2004. Een miniem verschil maar omdat dit de eerste daling is sinds 1998 is deze toch vermeldenswaardig. Overigens blijft dit percentage net boven het landelijk gemiddelde en is er geen aanleiding tot beleidswijziging.

Ambt- en dienstjubileum
Er waren in 2005 veel minder dienst- en/of ambtsjubilea te vieren dan in 2004. In feite kwamen we weer uit op het niveau van 2003, zowel ten aanzien van het aantal personen als met het daarmee gepaard gaande budget. Deze cijfers, een gevolg van de rechtspositieregeling, zijn een gegeven waarop vanuit een actief personeelsbeleid nauwelijks richting aan te geven is.

Kinderopvang
Het aantal dagdelen kinderopvang steeg van 24 in 2004 tot 40 dagdelen in 2005. Voor de naschoolse opvang werden in 2005 9 dagdelen ingezet tegen 5 dagdelen in 2004. Voor de kinderopvang 31 dagdelen in 2005 tegen 19 dagdelen in 2004. De behoefte aan opvang is afhankelijk is van diverse (privé)faktoren, die door het jaar heen kunnen wisselen.
Het blijft het van belang het benodigde budget voor werkgeversbijdrage voor kinder- en naschoolseopvang zo goed mogelijk te kunnen inschatten, temeer omdat op grond van de arbeidsvoorwaardenregeling budgettaire restricties geen reden mogen zijn tot het niet verstrekken van een werkgeversbijdrage.

Indeling in salarisschalen
Wat indeling in salarisschalen betreft vallen 2 aspecten op in vergelijk met 2004:

- Het aantal medewerkers in salarisschaal 6 daalde, in relatie met 2004, met 4. Dit is het gevolg van uitdiensttreding, bevordering en de functiewaardering van een medewerker.
- Het aantal medewerkers in salarisschaal 9 steeg ten opzichte van 2004 met 5. Dit kwam doordat er een aantal medewerkers uit schaal 8 uitstroomde. Daarnaast stroomde circa eenderde deel van de nieuw benoemden in in schaal 9.

Voor het overige kan worden gesteld dat er geen grote verschillen zijn ten opzichte van 2004.

7 CONCLUSIE

Het verslag brengt de volgende conclusies voort:

- Er wordt hard aan gewerkt om van een INK fase 2 naar een INK fase 3 organisatie door te ontwikkelen. Doel is dit eind 2006 te hebben bereikt. Het beschrijven van de processen en het afronden van het MD-traject zijn dé aandachtpunten wat organisatie-ontwikkeling betreft voor 2006.
- Daarnaast blijft de organisatie in beweging. De afdeling Veiligheid, Vergunningverlening en Handhaving en de Staf-afdelingen krijgen te maken met het afronden van een ontwikkeltraject. Dit maakt dat medewerkers met veranderingen in functies en werkplek te maken kunnen krijgen. Dit vraagt aandacht en zorgvuldige begeleiding door het management en P&O.
- Vorming en Opleiding blijft een belangrijk instrument om enerzijds medewerkers te equiperen voor een INK fase 3 organisatie. Hiervoor wordt het MD-traject ingezet. Anderzijds wordt de mogelijkheid om in eigen beheer medewerkers te trainen een aandachtspunt in 2006, zodat de beschikbare middelen zo efficiënt kunnen worden ingezet en er zo veel mogelijk medewerkers (ook vaktechnisch) kunnen worden opgeleid.
- Aandacht voor Arbo-zaken blijft van groot belang, omdat wetgeving een steeds vergaande inspanningsverplichting op de werkgever legt om veilige arbeidsomstandigheden te creëren en ziekteverzuim te voorkomen en te beperken. Het niet voldoen aan deze inspanningsverplichting brengt (aanzienlijke) financiële consequenties met zich mee.
- Wat personeelsbeleid blijft consolidatie het trefwoord. Dit betekent dat op een beperkt aantal punten beleid zal worden opgesteld en daarnaast wet- en regelgeving zal worden gevolgd. Indien deze daartoe aanleiding geven zal dit worden vertaald in Zandvoortse regelgeving. Belangrijke ontwikkeling op dit gebied voor 2006 is de nadrukkelijke aandacht die wordt gevraagd voor politieke en ambtelijke integriteit met onder ander de terugkeer van de ambtseed.
- De personeelsbezetting van de gemeente biedt een duidelijk stabieler beeld dan enkele jaren terug. In die zin is een doel van het organisatie-ontwikkelingstraject 2001 behaald. Aandacht voor een evenwichtige (leeftijds)opbouw van het personeelsbestand en het streven het ziekteverzuim verder terug te dringen blijven ook in 2006 aandachtpunten.

8 BIJLAGE 1

Gemeenteraad

Griffie (2,7 fte)

Controller (1 fte)

College van B&W

Directie (2 fte)

Personeel & Organisatie (4,9 fte)

Financiën (9,54 fte)

Facilitaire zaken & Informatica (13,13 fte)

Bestuurszaken (13.42 fte)

Maatsch. Zaken & Dienstverl. (25,49 fte)	**Publieke Dienstverl. (17,80 fte)**	**Leefomgeving & Handhaving (28,67 fte)**	**Ontwikkeling & beheer (18.97 fte)**	**Reiniging & Groen (38,46 fte)**
hoofd (0.89 fte)	hoofd (0 fte)	hoofd (1 fte)	hoofd (1fte)	hoofd(1 fte)
soc. dienstverl. (18,97 fte)	balie burgerzaken receptie (9.63 fte)	handhaving (10.33 fte)	ruimtelijke ordening (10,36 fte)	reiniging (20,42 fte)
welzijn, onderwijs & cultuur (+ openbaar onderwijs.) (5,63 fte)	belastingen (8,17 fte)	vergunningverlening (4,45 fte)	civieltechniek (7,61 fte)	groen (12,14 fte)
		bouwen (7 fte)		beheersbureau (4,9 fte)
		brandweer (5.89 fte)		

*Totaal: **176,08 FTE**(incl griffie)*

Organogram bestuursdienst per 31 december 2005